VOLUMEN 05 MAYO 2026 NÚMERO 02

REVISTA JURÍDICA SURAMERICANA

© 2026 Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

EL PROCESO LABORAL DE IMPUGNACIÓN Y EL PROCESO LABORAL DE CUMPLIMIENTO DEL LAUDO ARBITRAL ECONÓMICO

Al servir a los demás seremos libres

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín en el Perú. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Member of Law Council of Australia. Miembro de Pleno Derecho del Instituto Vasco de Derecho Procesal

CONTENIDO

EL PROCESO LABORAL DE IMPUGNACIÓN Y EL PROCESO LABORAL DE CUMPLIMIENTO DEL LAUDO ARBITRAL ECONÓMICO 1

I. LAUDO ARBITRAL DE DERECHO Y ECONÓMICO..... 2

II. PROCESOS JUDICIALES RESPECTO DE LAUDOS LABORALES..... 3

III. PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAUDO ARBITRAL ECONÓMICO 4

IV. ACCIÓN DE IMPUGNACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAUDO ARBITRAL ECONÓMICO 5

V. PROCESO CAUTELAR EN LA ACCIÓN DE IMPUGNACIÓN 6

CONCLUSIÓN 7

REFERENCIAS 8

VOLUMEN 05 MAYO 2026 NÚMERO 02

REVISTA JURÍDICA SURAMERICANA

© 2026 Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

Resumen. *En el presente artículo se hace un análisis de las clases de laudos arbitrales laborales para la determinación de los procesos judiciales que se pueden iniciar respecto de los mismos, para luego establecer la posibilidad de solicitar el cumplimiento de un laudo económico estando en trámite un proceso de impugnación de laudo económico.*

El laudo arbitral es la decisión final que emiten los árbitros poniendo fin a la controversia que se ha sometido a su conocimiento, la misma que tiene fuerza ejecutiva una vez que haya quedado consentida o se haya agotado los recursos que se puedan interponer contra la misma[1.]

Por su parte, el artículo 66 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR – establece que

"El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes. Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes: a) Por razón de nulidad. b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores. La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente."

I. LAUDO ARBITRAL DE DERECHO Y ECONÓMICO

Ahora bien, en el desenvolvimiento de los derechos de los trabajadores tenemos la existencia de dos clases de conflictos[2]:

Conflictos jurídicos o de derecho, en estos conflictos la controversia gira en torno al incumplimiento o la interpretación de la norma que será aplicada a una situación concreta, recayendo la solución en la autoridad competente quien decidirá su aplicación o dispondrá su interpretación.

[1] Apelación 5325-2018 Lima, Perú

[2] Apelación 18796-2017 Lima, Perú

© 2026 Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

Conflictos económicos o de intereses, estos conflictos tienen por objeto la mejora de los ingresos y condiciones de empleo de los trabajadores a través de los sindicatos, siendo que la solución a dicha controversia se resuelve a través del derecho a la negociación colectiva.

Ergo, cuando el proceso arbitral resuelva un conflicto jurídico, estaremos ante un laudo arbitral de derecho, por su parte, cuando el proceso arbitral resuelva un conflicto económico, estaremos ante un laudo arbitral económico. Los laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa[3], **en efecto, respecto al laudo arbitral que resuelve el conflicto laboral económico es claro que su naturaleza es la de un convenio colectivo,** porque en este caso el arbitraje laboral, como la negociación colectiva, pretende solucionar el problema originado por no haber arribado a un acuerdo en la etapa de trato directo de la negociación colectiva[4].

II. PROCESOS JUDICIALES RESPECTO DE LAUDOS LABORALES

La diferencia realizada entre laudos de derecho y laudos económicos, para la Nueva Ley Procesal de Trabajo es de importancia, en relación a la competencia por razón de la función, donde conforme al artículo 3, inciso 2 y 3 de la Ley 29497 se establece la competencia de las Salas Laborales superiores en:

a. La anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje; este proceso laboral es para la anulación de un laudo de Derecho.

b. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente ley; este proceso laboral es el que corresponde al laudo económico.

En la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en sus artículos 50, 51, 52 y 53 se regula el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, donde además de los requisitos de la demanda, la Sala Laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo

[3] Cfr. Art. 70 D. S. 010-2003-TR, Perú

[4] Apelación 5325-2018 Lima, Perú

© 2026 Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso[5].

Por su parte, también la Ley 29497 en sus artículos 57, 58, 59, 60, 61, 62 y 63 regula el proceso de ejecución, estableciendo en su artículo 57, literal c) que se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos, entre otros y para el tema que nos ocupa, los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral, *ergo***, no constituyen títulos de ejecutivos los laudos arbitrales económicos,** por lo que su ejecución se realizará conforme al artículo II de la Ley 29497 que indica

"Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios."

III. PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAUDO ARBITRAL ECONÓMICO

De esta manera, la ejecución o cumplimiento de un laudo arbitral económico se tramitará como un proceso de cognición más no como un proceso de ejecución, ahora, siendo un proceso de cognición, su vía procedimental dependerá del monto del petitorio que motive el cumplimiento o ejecución del laudo arbitral económico, conforme a esto:

a) En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)[6] originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista,

[5] Cfr. Art. 50 Ley 29497, Perú

[6] Al año 2020, una (1) URP equivale a S/. 430.00 soles; por lo que 50 URP equivalen a S/. 21 500.00

© 2026 Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, **donde la competencia estará a cargo de los juzgados de paz letrados laborales[7].**

b) En proceso ordinario laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP), **donde la competencia estará a cargo de los juzgados especializados de trabajo[8].**

Estando a las precisiones realizadas, tenemos que cuando el artículo 66 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR – indica que *"La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente",* lo que se dispone es que el inicio de un proceso de impugnación de laudo económico, no impide el inicio de un proceso de cumplimiento de laudo económico a través de un proceso laboral ordinario o abreviado de acuerdo a la cuantía de la pretensión, no siendo posible el inicio de un proceso de ejecución donde se admite como único título de ejecución el laudo arbitral de derecho.

IV. ACCIÓN DE IMPUGNACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAUDO ARBITRAL ECONÓMICO

Lo anterior halla mayor sustento en la sumilla de la Casación Laboral 18915-2016 Lima, Perú, que indica

"La demanda sobre impugnación de laudo arbitral interpuesta por la empresa demandada en otro proceso judicial, no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, de conformidad con lo previsto en el artículo 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR"

Siendo que en su considerando décimo indica:

"De lo expuesto, se concluye que en el presente proceso el sindicato demandante solicita el cumplimiento del laudo arbitral de fecha treinta y uno de agosto de dos mil doce,

[7] Cfr. Art. 1, inciso 1, Ley 29497, Perú

[8] Cfr. Art. 2, inciso 1, Ley 29497, Perú

© 2026 Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

y que la demanda sobre impugnación de laudo arbitral que se ventila en otro proceso no impide ni posterga su ejecución, conforme a lo establecido en el artículo 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, corresponde que la empresa demandada cumpla con otorgar a favor de los empleados afiliados los beneficios laborales reconocidos; motivo por el cual, la causal declarada procedente deviene en infundada".

De esta manera, no existe incompatibilidad en la existencia simultánea de un proceso laboral de impugnación de laudo arbitral económico y de un proceso laboral de cumplimiento de laudo arbitral económico.

V. PROCESO CAUTELAR EN LA ACCIÓN DE IMPUGNACIÓN

Ahora bien, el artículo 66 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR, hace una salvedad a lo anterior, esto es, que es posible impedir o postergar la ejecución de un laudo arbitral económico a través de la emisión de una resolución de la autoridad judicial competente, esto nos lleva al uso del proceso cautelar en el proceso laboral de impugnación de laudo económico, por lo cual es necesario remitirnos al artículo 54 de la Ley 29497 que indica

"A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte. Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal. En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales."

Conforme a lo anterior, la forma de impedir o postergar la ejecución o cumplimiento de un laudo económico no es la interposición de una demanda de impugnación de laudo arbitral, sino que a través de una solicitud cautelar la Sala Laboral emita una resolución que dicte medida cautelar, sin embargo, en este punto, resulta de importancia establecer cuál es la medida cautelar adecuada para suspender la ejecución de un laudo arbitral económico, para esto resulta de importancia recurrir a las formas de medidas cautelares que establece el Código Procesal Civil, siendo que encontramos como medida cautelar

© 2026 Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

pertinente para el presente caso la medida cautelar de no innovar que conforme al artículo 687 del Código Procesal Civil indica

"Ante la inminencia de un perjuicio irreparable, puede el Juez dictar medidas destinadas a conservar la situación de hecho o de derecho cuya situación vaya a ser o sea invocada en la demanda y, se encuentra en relación a las personas y bienes comprendidos en el proceso. Esta medida es excepcional por lo que se concederá sólo cuando no resulte de aplicación otra prevista en la ley."

La medida cautelar de no innovar también es mencionada en la parte final del artículo 54 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sin embargo, debe de tomarse en cuenta que la concesión de esta medida cautelar resulta excepcional, siendo que estará destinada a conservar las situaciones de hecho y de derecho existentes ante la inejecución del laudo arbitral económico.

CONCLUSIÓN

En conclusión, el inicio de un proceso laboral de impugnación de laudo arbitral económico no impide el inicio de un proceso laboral de cumplimiento de laudo arbitral económico, salvo la emisión de una resolución judicial que dicte medida cautelar de no innovar que suspenda los efectos del laudo arbitral económico.

© 2026 Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

REFERENCIAS

- Apelación 18796-2017 Lima (28 de junio de 2018). Impugnación de laudo arbitral. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Apelación 5325-2018 Lima (29 de octubre de 2019). Impugnación de Laudo Arbitral. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 18915-2016 Lima (02 de noviembre de 2017). Incumplimiento de laudo arbitral. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Decreto Supremo 010-2003-TR (05 de octubre de 2003). Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Perú.
- Decreto Supremo 011-92-TR (15 de octubre de 1992). Aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Perú.
- Ley 29497 (15 de enero de 2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo. Perú.
- Resolución Ministerial 010-93-JUS (22 de abril de 1993). Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. Perú.

* El autor es jurista y abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.